



Universidad
de Alcalá

TRABAJO DE FÍN DE MÁSTER
MÁSTER DE ACCESO A LA PROFESIÓN
DE ABOGADO

**“LA PROTECCIÓN DE LA MUJER
EMBARAZADA CONTRA EL
DESPIDO”**

Universidad de Alcalá de Henares- Facultad de Derecho
Departamento de Ciencias Jurídicas. Convocatoria Ordinaria Enero 2020

Autor: Angie Marchán Narváez

Tutor: Tatsiana Ushakova

ABREVIATURAS

- Apdo. : Apartado
- Art. : Artículo
- BOE. : Boletín Oficial del Estado
- CE. : Constitución Española
- CP. : Código Penal
- D. : Don
- DUDH. : Declaración Universal de Derechos Humanos
- Ed. : Editorial
- ET. : Estatuto de trabajadores
- Exmo. : Excelentísimo
- F.J : Fundamento jurídico
- INE: Instituto Nacional de Estadística
- LO: Ley Orgánica
- LOIEMH: Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Núm. : Número
- OIT.: Organización Internacional del Trabajo
- ONU.: Organización de Naciones Unidas
- P.: Páginas
- RDL: Real Decreto-Ley
- SSTC.: Sentencia del Tribunal Constitucional
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo
- STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- TC: Tribunal Constitucional
- TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- TS.: Tribunal Supremo
- TSJ.: Tribunal Superior de Justicia
- UE.: Unión Europea
- V.: Véase

ÍNDICE

- 1. Introducción**
- 2. La mujer en el entorno laboral: evolución y desigualdad de la mujer en el trabajo.**
 - 2.1 Actualidad de la brecha salarial
 - 2.2 Necesidad de protección de la mujer frente al despido
- 3. Evolución normativa de la protección de la mujer frente al despido**
 - 3.1 Normativa internacional
 - 3.2 Normativa europea
 - 3.3 Normativa nacional
- 4. Desarrollo jurisprudencial**
 - 4.1 Jurisprudencia en la Unión Europea.
 - 4.2 Jurisprudencia en España.
- 5. Propuestas de mejora**
 - 5.1 Programas y planes de igualdad.
 - 5.2 Reformas de la legislación laboral.
- 6. Conclusiones**
- 7. Bibliografía**
- 8. Jurisprudencia**

RESUMEN

Resulta evidente el enorme trabajo que lleva realizando la mujer a lo largo de la historia para instaurar un estado de igualdad y de derecho en todos los aspectos de la vida cotidiana. Por ello, en el presente trabajo, se abordan las distintas desigualdades que se mantienen aún, respecto de los salarios y derechos de las trabajadoras y de forma específica, la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada frente al despido.

Analizamos la jurisprudencia de los Tribunales europeos y nacionales, donde, los primeros destacan por la elevada protección que dispensan a la mujer embarazada en el trabajo, mientras que los segundos destacan por la introducción lenta de las normas comunitarias respecto a la protección de la mujer embarazada.

No hay que acudir a datos muy lejanos para darnos cuenta de que, tras muchos años y leyes instauradas, la igualdad efectiva y real aún no ha sido completamente incorporada al pensamiento de la sociedad en siglo XXI.

En último lugar, serán los empresarios, los representantes de los trabajadores y los gobiernos, quienes deberán preocuparse de seguir enfrentando, las distintas circunstancias discriminatorias que se crean en torno a la situación de despido de una mujer embarazada.

ABSTRACT

It's obvious the huge work that women have carried out throughout history to establish a state of equality and right in all movements and fields of daily life. Therefore, the present work addresses the different inequalities that still exist, regarding the wages and rights of women workers and, specifically, the limitations of the pregnant worker against dismissal.

The jurisprudence of the National and European Courts is analyzed, where in the first stand out the high protection it's provided to pregnant women at work, while in the second stand out the slow introduction of community rules regarding the protection of women pregnant.

We don't have to go very distant data to realize that, after many years and laws established, effective and real equality hasn't yet been fully incorporated into the thinking of society in the 21st century

In the last place, employers, representatives of the workers and the Government , should be worry and continue working to resolve all situations that are created around of dismissal of a pregnant woman.

1. Introducción

Si bien actualmente podemos pensar que ha concluido la inclusión de la mujer en el ámbito laboral en igualdad de condiciones que el sexo opuesto. Se trata de una visión distorsionada de la realidad, muestra de ello, la tenemos en la incorporación tan reciente del RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación¹, llevado a cabo por el Gobierno en funciones de Pedro Sánchez como consecuencia de la falta de garantía en los derechos de igualdad actual.

En la historia de España, nos encontramos con épocas difíciles para la mujer y la adquisición de sus derechos, así las cosas, cabe destacar la época en la que el país debe superar una etapa de dictadura, liderada por Francisco Franco Bahamonde, se trata pues, de un dictador español que defiende la importancia de la familia, desde la defensa del modelo patriarcal y único en la sociedad.

Es durante esta etapa cuando se adopta la Ley del Contrato de trabajo de 1944². Esta norma establece que los trabajos de carácter familiar no deben considerarse trabajos³ y que la mujer debe pedir consentimiento a su marido para poder aceptar una remuneración a cambio del trabajo que realice.

Visión totalmente alejada de nuestros propósitos actuales respecto a la protección de la mujer y distante de la visión internacional de ese momento, pues paralelamente, la ONU firma la Carta de Naciones Unidas en 1945⁴ encaminada a preservar la paz y seguridad internacional y en 1948 adopta la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) con el propósito de reafirmar los derechos fundamentales de las personas⁵.

¹ «BOE» núm. 57, de 7 de marzo de 2019, páginas 21692 a 21717 (26 págs.)

² «BOE» núm.55, de 26 de enero de 1944, página 1627 a 1634 (8 págs.)

³ Art.2. Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo.

⁴ Carta de las Naciones Unidas, San Francisco, 26 de junio de 1945, BOE núm.275, de 16 de noviembre de 1990 y BOE núm. 285, de 28 de noviembre de 1990.

⁵ Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. **Artículo 2.** Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción

Pero durante la época de dictadura, no todo fue negativo para las mujeres, pues poco a poco se iban introduciendo más al mundo del trabajo, siendo en 1961 cuando se promulga la Ley 59/1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer⁶, donde se elimina la discriminación por razón de sexo y se anuncia el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Años más tarde el país abandona este régimen político, para convertirse en una nación democrática, en cuyo seno se adopta la CE de 1978⁷, norma suprema en nuestro país, que si bien no aborda todas las demandas de las mujeres de la época, introduce derechos como la igualdad entre los cónyuges y el derecho a la vida⁸.

A pesar de seguir una vía democrática, nuestro país ha tenido que ir abriendo camino a las mujeres y a los derechos que deben adquirir aquellas, de esta forma se han conseguido grandes logros a través de leyes como:

- La LO 9/1985, de 5 de julio, de reforma del artículo 417 bis del CP⁹
- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por el que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo¹⁰

alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

⁶ «BOE» núm. 175, de 24 de julio de 1961, páginas 11004 a 11005 (2 págs.)

⁷ «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424 (112 págs.)

⁸ Artículos 1, 32 y 15.

⁹ «BOE» núm. 166, de 12 de julio de 1985, páginas 22041 a 22041 (1 pág.) Derogada por la ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo «BOE» núm.55 de 04/03/2010. Norma pionera en la regulación del aborto, en la que sólo queda despenalizada para el caso de riesgo, de violación y malformaciones.

¹⁰ «BOE» núm. 53, de 8 de marzo de 1989, páginas 6504 a 6505 (2 págs.)

- Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género¹¹
- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹².

Todas estas normas suponen un gran avance hacia un estado de derecho igualitario entre hombres y mujeres. Sin embargo, seguimos luchando contra las desigualdad y desventaja que supone la situación del embarazo, respecto de la decisión del empresario en contratar a una persona de un sexo u otro.

2. La mujer en el entorno laboral. Evolución y desigualdad de la mujer en el trabajo

2.1 Actualidad de la Brecha Salarial

Como queda definido por la Comisión Europea, denominamos *Brecha Salarial* a “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”,¹³.

Esta diferencia de salarios, no es más que el reflejo de unos modelos estructurales de mercado laboral establecidos durante mucho tiempo y un entorno social, que han determinado esta situación. Así pues, la brecha salarial tiene su razón de ser en distintos factores que hemos de tener en cuenta, como son:

- La diferencia en los puestos de trabajo entre hombres y mujeres, así como también la categoría o grupos profesionales que ocupan.
- La utilización de trabajo a tiempo parcial, mucho más representado por mujeres que por hombres.

¹¹ «BOE» núm. 313, de 29/12/2004

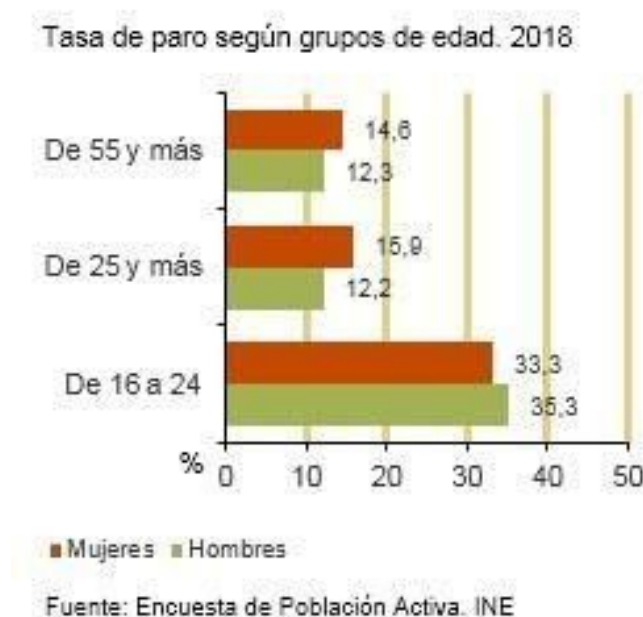
¹² «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645 (35 págs.)

¹³ Comisión Europea, 2017, “La brecha salarial entre géneros en España”.

https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48113

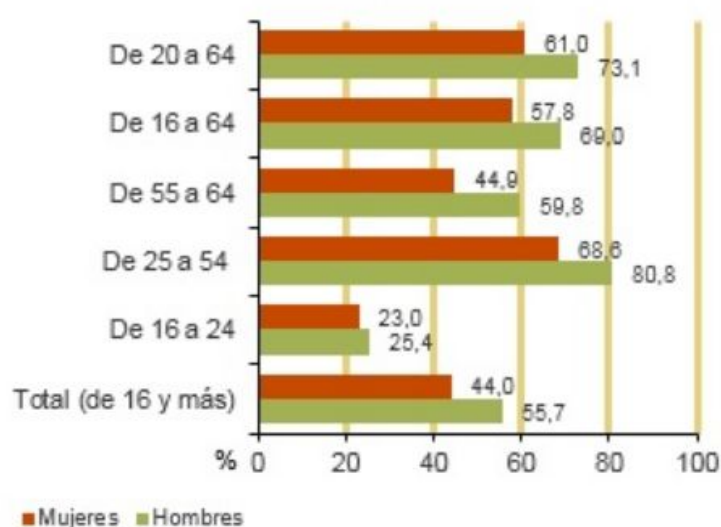
- Medidas conciliadoras de la vida familiar que inciden de forma directa en la retribución de las mujeres.
- Existencia directa de desigualdad en el lugar de trabajo, esto es, salario inferior en una mujer por el mismo trabajo realizado por un hombre.

Todos estos aspectos, han favorecido la creación de una evidente desigualdad entre hombres y mujeres, que ha desembocado en una desigualdad laboral que queda plasmada a través de los siguientes gráficos extraídos del INE¹⁴ y referentes a las diferencias existentes en 2018 en relación a las tasas de paro, a las tasas de empleo y a la brecha de género



¹⁴ El **INE** es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Economía y Hacienda. Su tarea principal es la elaboración de estadísticas públicas, que son estudios oficiales sobre la situación y evolución de la población, la economía y la sociedad de España.

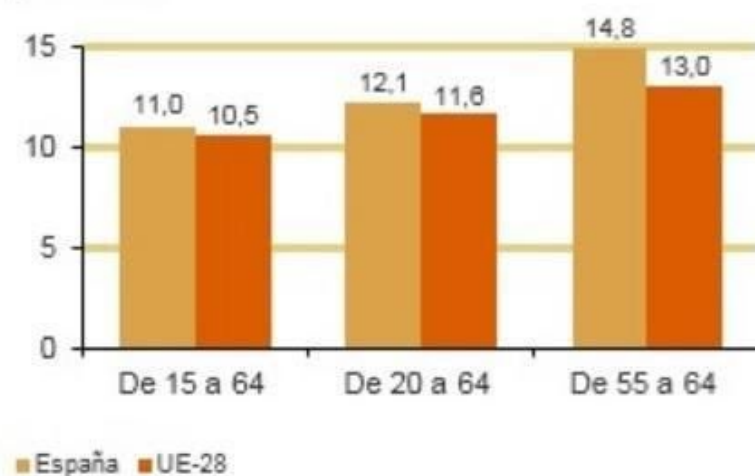
Tasa de empleo según grupos de edad. 2018



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Brecha de género en las tasas de empleo. 2018

puntos
porcentuales



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Los motivos generadores de esta desigualdad son muy variados, aunque los expertos coinciden en que la brecha salarial tiene su razón de ser en aspectos históricos, y en concreto en los estereotipos que tenemos marcados de la mujer, pues a pesar de que el tiempo pase la visión de la mujer en casa tarda más en instaurarse, esto explica que aún en tiempos modernos se haya infravalorado a la mujer en el trabajo y en sus capacidades¹⁵. Para paliar esto, a nivel Internacional, la OIT se ha encargado de proclamar el derecho de que el mismo trabajo sea remunerado con igual salario¹⁶

De forma clara, los hechos del embarazo y la brecha salarial quedan estrechamente relacionados. Como se ha explicado anteriormente, uno de los motivos que condicionan la diferencia de salarios es la necesidad de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral, cuyo término no es otro que el crecimiento de contratos a tiempo parcial en su mayoría para las mujeres.

Así las cosas, sólo el 55% de mujeres españolas vuelve a su horario laboral después de la maternidad mientras el 100% de los padres recupera el trabajo en las mismas condiciones. Según un informe elaborado por la OIT, se apunta, entre otras cosas, que el 45% de las madres no regresaron a su antiguo horario laboral tras la baja por maternidad, el 35% se acogieron a un puesto a tiempo parcial o a una reducción de jornada y que desafortunadamente hasta un 7% renunció o perdió su empleo.¹⁷

¹⁵ El TC, mediante nota informativa nº 3/2017, dio publicidad de su STC de 17 de enero de 2007, donde ampara a la mujer que no pudo optar a mejorar sus condiciones laborales porque, en el momento en el que surgió la oportunidad en la empresa, se encontraba de baja por un embarazo de riesgo y tras su reincorporación se deniega la posibilidad. A juicio del TC la empresa debió avisar a la empleada de la posibilidad de cambiar de puesto pues, al no hacerlo se lesionó su derecho a no ser discriminada por razón de sexo.

¹⁶ En el año 1951 la OIT adoptó el **Convenio núm.100**, por el que se establece el derecho a igual remuneración por un trabajo de igual valor, este convenio fue ratificado por España en fecha 6 de noviembre de 1967 y se encuentra en vigor. Sin embargo, más de sesenta años después, nos encontramos con altas tasas de desigualdad salarial inexplicables. Como añadido a este convenio de la OIT también podemos considerar el **Convenio núm. 111** establecido en el año 1958, y ratificado por España en fecha 6 de noviembre de 1967, que lucha contra la discriminación en el empleo.

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo, 2014, *“La maternidad y la paternidad en el Trabajo, la Legislación y la práctica en el mundo”*, recuperado de

A propósito de lo anterior, en España el Gobierno aprobó el Real Decreto 6/2019¹⁸ de medidas urgentes para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, la obligatoriedad de elaborar tablas salariales separadas por sexo en las empresas, requisito que será requerido para toda empresa que se componga con un mínimo de 50 trabajadores, y que se establece como medio de lucha contra la desigualdad efectiva entre salarios de hombres y mujeres.

2.2 Necesidad de protección de la mujer en el trabajo

El despido de mujer embarazada está protegido por nuestro ordenamiento, en el marco del despido disciplinario, donde se establece expresamente que¹⁹

*Será también **nulo** el despido en los siguientes supuestos:*

a) El de las personas trabajadoras durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

¹⁸

«BOE» núm. 57, de 7 de marzo de 2019, páginas 21692 a 21717 (26 págs.) El Gobierno en funciones de Pedro Sánchez, considerando que la desigualdad, visible en la brecha salarial que no se ha reducido en los últimos años, exige la actuación urgente y necesaria por parte del Estado en la promulgación de esta ley, garantizando la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

¹⁹ Esta protección se establece mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Así también lo contempla el Art. 108 de la Ley de la Jurisdicción Social y la Disposición Adicional 13 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. (...)

Este artículo prevé una protección de doble filo para la mujer embarazada frente al despido, pues si bien protege a la mujer frente a la extinción del contrato, también otorga una posibilidad al empresario para justificar su despido en razones no relacionadas con el embarazo.

Se utiliza el término “doble filo”, porque permite al empresario despedir a la trabajadora embarazada por otras causas como: el despido objetivo, el despido colectivo, el despido por causas económicas...etc.²⁰. Despidos que pueden esconder la discriminación de la mujer por razón de sexo y por tanto, despidos nulos.

Así las cosas, desde hace ya varios años, este precepto, junto con la Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada²¹, protegen directamente el despido de una mujer embarazada.

²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social, sección 1ª), Rec 3657/2015, de 28 de Noviembre de 2017 [ES:TS:2017:4405]

²¹ DO L 348, 28 de noviembre de 1992, p. 1-7.

Tanto la citada normativa, como la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de julio de 2002, Tribunal Constitucional de febrero de 2003 o el Tribunal Supremo de 26 febrero de 2004, han dejado clara la prohibición del despido de las trabajadoras embarazadas, incluso en los casos donde el empresario desconoce la situación de embarazo. Así las cosas, la trabajadora no tiene obligación alguna de comunicar esta situación, de lo contrario, se estaría vulnerando su intimidad al exigir la comunicación de una situación tan personal como es el embarazo. Para mayor abundamiento, el Estatuto de trabajadores no contempla esta comunicación como un requisito a la hora de conceder protección a la trabajadora embarazada.

La necesidad de protección de este grupo, viene establecida por el especial apoyo que necesitan las mujeres frente a cualquier otro grupo²² de la sociedad, así las cosas, sólo nosotras podemos quedarnos embarazadas, y sólo a nosotras nos pueden despedir por razón del embarazo. En definitiva, esta situación de vulnerabilidad, provoca, una especial protección frente a la discriminación directa e indirecta que recae sobre las mujeres por el hecho de ser mujer.²³

La principal consecuencia de la declaración de nulidad del despido de una mujer embarazada es la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones que regían con anterioridad a producirse el despido²⁴, así como el abono de todos aquellos salarios de tramitación que hubiera dejado de percibir, desde que es despedida hasta la declaración de nulidad²⁵.

3. Evolución Normativa

3.1 Normativa internacional

²² USHAKOVA, T., "La protección de la mujer embarazada contra el despido en el Derecho de la Unión Europea" en GIL GIL, J.L y DEL VALLE, J.M "El Despido Disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Begoechea", pág.565 Cinca, Madrid, 2009.

²³ *Ibidem*.

²⁴ Art.55 apdo.6 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.

²⁵ *Ibidem*.

En el plano internacional, el principal instrumento de protección de la mujer embarazada podemos encontrarlo en el Derecho de la OIT. Este organismo especializado de Naciones Unidas²⁶ contiene tres convenios clave sobre la protección de la mujer trabajadora y su maternidad, estos son en orden de adopción, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm.3), ratificado por España el 4 julio de 1923 y aún en vigor, el Convenio 1952, núm.103, revisado y ratificado por España el 17 de agosto de 1965²⁷ y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, núm 183, el cual está ratificado por nuestro Estado. Gracias a estas normativas las políticas de los Estados se han orientado hacia una protección más eficaz de la maternidad en la mujer trabajadora.

Para la OIT la protección de la mujer trabajadora y su embarazo ha supuesto una preocupación desde su creación, así las cosas, si la Organización fue creada en 1919, es en ese mismo año cuando adoptan el Convenio número 3, “Convenio sobre la protección de la maternidad²⁸”. Este convenio puede suponer el primer convenio de ámbito internacional que protege a la mujer embarazada frente al despido. En el texto se prohíbe el despido de una mujer autorizada a no trabajar durante las seis o más semanas que pueden quedar previstas para el reposo tras el acontecimiento del nacimiento, de igual forma, protege a la mujer que posea un certificado médico con la posibilidad de dar a luz en las próximas seis semanas. Este Convenio viene a suponer una protección frente al despido de mínimo seis semanas anteriores al parte y las seis semanas posteriores.²⁹

Como muchos Convenios de la OIT, se refieren al período máximo de protección del embarazo con la siguiente expresión: “fijado por la autoridad competente de cada país”, lo que determina un amplio margen de protección distinto en cada uno de los Estados.

²⁶ En inglés, *International Labour Organization*, se trata de una organización de ámbito universal, con fines específicos y completamente independiente a Naciones Unidas, cuya creación tuvo lugar antes que NU. Junto a la OIT existen multitud de organizaciones especializadas de Naciones Unidas

<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

²⁷ Con excepción del artículo 7, párrafo 1º, apdo d).

²⁸ Ratificado por España el 4 de julio de 1923.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102847

²⁹ Artículo 4.

Por lo que respecta al resto del Convenio 1919, núm.3, también atiende a los derechos de la mujer durante el período en el que se encuentre ausente del trabajo por motivos de maternidad. De esta manera, considera que toda mujer trabajadora durante su ausencia laboral por el embarazo, deberá percibir una prestación para el sustento del menor proveniente de la economía del Estado, dicha prestación, sin embargo, queda supeditada al arbitrio de las autoridades competentes de cada país. Lo cual, hace poco seguro el ámbito de protección establecido en el Convenio.

El Convenio núm.3 es revisado por el Convenio núm. 103 adoptado en el año 1952, caracterizado por ampliar la protección de la mujer embarazada en relación al permiso de maternidad y que sin embargo, es también cuestionado por la rigurosidad de sus palabras³⁰.

Prevé un permiso de maternidad de doce semanas, de las cuales seis serán disfrutadas obligatoriamente tras el parto, pudiendo la legislación nacional fijar el resto del descanso según la idoneidad de la situación. En cuanto a la prestación a la que se hacía referencia en el Convenio núm. 3, esta revisión, algo más específica, introduce dos previsiones a tener en cuenta: una primera enfocada a las cantidades económicas que deberá otorgar el Estado para el desarrollo del recién nacido y otra, muy importante, referente a la asistencia médica que se deberá dispensar a favor de las mujeres que reúnan unas condiciones prescritas.³¹

A pesar de encontrarnos ante una revisión del Convenio núm.3 mejorada, en una consulta realizada a varios Estados sobre el Convenio 1952 núm.103 y sus *recomendaciones*³², encontramos algunos países disconformes con lo adoptado³³. Así las cosas, viene a pronunciarse desfavorablemente nuestras organizaciones sindicales, que, a través de la CC.OO³⁴ inciden en la necesidad de un apartado segundo, en el que pueda quedar previsto el

³⁰ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO, *La protección de la maternidad en el trabajo : revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95) : cuarto punto del orden del día*. Edit.Ginebra Oficina Internacional del Trabajo, España, 2000. pág.3

³¹ Arts.3 y 4.

³² Las recomendaciones, también suscritas por la Conferencia Internacional del Trabajo, se consideran directrices realizadas sobre los Convenios, como Directivas aplicables a los Estados Miembros, pudiendo ser independientes de estos Convenios.

³³ *Ibíd.*

³⁴Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

permiso parental. Por su parte la UGT, defiende establecer una diferencia, entre lo que supone la salud de la mujer embarazada y su maternidad, y de igual manera, los derechos laborales como trabajador respecto a de esta circunstancia biológica³⁵, a su parecer, estas normas provocan la creación de estereotipos sociales discriminatorios.

En último lugar, nos encontramos con el Convenio núm. 183 de la OIT del año 2000, el más actualizado en materia de protección de mujeres embarazadas y trabajadoras, muestra un intento más amplio en la protección de sus derechos laborales.

A pesar de ser un Convenio ratificado sólo por 38 países, entre los que no se encuentra España, y muchos otros estados desarrollados, integra previsiones positivas respecto a los derechos de las mujeres embarazadas y su trabajo, visibles en países que no lo han ratificado, pero que sin embargo, insertan estas proposiciones mediante su normativa interna³⁶.

El mencionado Convenio comienza integrando en el término “*mujer*”, a todas aquellas que se encuentren trabajando, incluyendo a quienes realizan trabajos atípicos, pues de estas, también presume laboralidad. Sin embargo, atribuye a los Estados la facultad de incluir o no a ciertas categorías de trabajadoras en el ámbito de aplicación del Convenio, según acuerdo con las organizaciones representativas.

En el intento de mejorar la protección de la trabajadora embarazada, establece un derecho a favor de toda mujer a descansar durante un mínimo de catorce semanas por motivo de la maternidad, debiendo usar seis de estas, inmediatamente después del parto. Prohíbe de igual forma, el despido de la mujer embarazada no sólo durante el embarazo, sino también después de la reincorporación a su trabajo, disposición que podrá moldear cada Estado a razón de las necesidades o voluntades del mismo. En relación a las prestaciones, también considera necesario una retribución económica ajustada a la situación de la mujer, y al trabajo que venía

³⁵ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO, *La protección de la maternidad en el trabajo : revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95) : cuarto punto del orden del día*. Edit.Ginebra Oficina Internacional del Trabajo, España, 2000. pág.33-34

³⁶ Artículo 55 apdo. 5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.

realizando antes del embarazo, además del deber de los Estados de tener en cuenta las necesidades del recién nacido.

En los tres Convenios de la OIT sobre la protección de la mujer embarazada, encontramos un claro avance en la necesidad de protección de este grupo de la sociedad, aumenta el período del descanso por la maternidad, se precisan prestaciones pecuniarias suficientes para llevar a cabo una vida adecuada a lo requerido por el menor y se evoluciona de igual forma, de una concepción del peligro para la salud, que supone el embarazo a una rama que protege la posible discriminación que sufren las mujeres embarazadas en el entorno laboral.

Recomendaciones de la OIT

Junto con los convenios, la OIT utiliza las recomendaciones para concretar y detallar lo establecido en sus instrumentos vinculantes. En relación a los convenios antes mencionados, encontramos dos recomendaciones a tener en cuenta. Cabe mencionar la Recomendación sobre la protección de la maternidad 1952, núm.95, en la cual se establece además del descanso previsto en el Convenio, un posible descanso suplementario si las condiciones de un caso concreto, así lo determinan.

De igual manera, en relación al tiempo de lactancia de la mujer en su trabajo, estima necesario, como mínimo, un permiso de hora y media para la realización de este cometido.

Esta recomendación presenta un apartado poco favorecedor a la protección de la mujer embarazada en el trabajo, pues en su número IV permite al empleador despedir por causa justa a una mujer embarazada si esta misma incurre en falta grave, cesa la actividad que realizaba o cuando termine su contrato. Esta previsión contiene expresiones de amplia interpretación, pudiendo el empleador cubrir un despido por razón del embarazo en un despido por falta grave o dar por terminado un contrato cuando la mujer embarazada se encuentra en un período de prueba³⁷. Por ello, a pesar de ser una *Recomendación* que intenta encaminar el Convenio 1952, núm.103 presenta inconvenientes en su aplicación.

³⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 27 de mayo de 2008, Rec. Nº 2925/2007. Nulidad del despido de una mujer embarazada durante el período de prueba.

El siguiente apoyo lo encontramos en la Recomendación sobre la protección de la maternidad del año 2000, núm 191 relativa al Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000 núm. 183, en este documento se prevé una extensión de la licencia de maternidad hasta las dieciocho semanas de descanso, considerando cada descanso en un contexto particular, donde habrá de tenerse en cuenta el caso de un parto múltiple, que pueda necesitar un período más extenso de reposo.

Esta recomendación menciona por primera vez, el tan solicitado *permiso parental o licencia parental*, que, si bien se prevé en casos de laboralidad de ambos progenitores, también se menciona en los casos de fallecimiento o enfermedad de la madre. Esta proposición no debería ser mal interpretada, sin embargo, implica estereotipos sexistas de los que la sociedad intenta escapar. Relaciona el permiso de maternidad sólo a la figura materna, provocando, que sea la mujer, quien necesite conciliar la vida familiar y laboral.

3.2 Normativa de la Unión Europea.

Pasamos a analizar un ámbito normativo algo más reducido, nos referimos a las directrices que marca la antigua CEE³⁸, hoy, UE, y que afectan a la necesidad de protección de la mujer embarazada. Así pues, España, como miembro de la organización desde la firma del Tratado de Adhesión³⁹ el 12 de junio de 1985 ha podido ir incluyendo en su legislación una amplia gama de normas referentes a la mujer y sus derechos.

³⁸ Organización que nace como intento de acabar con los conflictos existentes a finales de la Segunda Guerra Mundial, cuyo precedente inmediato es la Comunidad Europea del Carbón y del Acero.

³⁹ Acta firmado durante el gobierno de Felipe González, que tras encontrarse en un período democrático, hacía posible considerar a España como “posible miembro” de la CEE, quienes no eran muy afines a movimientos nacionalistas, y por tanto no consideraban a España candidata en el período Franquista.

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, nos encontramos con una amplia gama de normas procedentes del Derecho comunitario que vienen a enumerarse de la siguiente forma y que más tarde serán explicadas de forma más específica.

- Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, cuyo objetivo primordial será la aplicación del principio de igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo⁴⁰.
- Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, en la que se insiste en la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social⁴¹, junto a esto, se encuentra la directiva 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986 cuyo objetivo también se encuentra en la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social⁴².
- Directiva 92/85/CEE, de 19 de febrero de 1992, cuyo objetivo es encontrar medidas para promover la mejora de la seguridad de la salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia⁴³.
- Directiva 97/80/CE, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo⁴⁴.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación⁴⁵.

⁴⁰ DO L 39 de 14/02/1976, pág.40, modificada por la Directiva 2002/73/CE, DO L 269 de 5/10/2002, pág. 15 y derogada, con efecto a partir del 15 de agosto de 2009, por el artículo 34 de la Directiva 2006/54/CE, DO L 204 de 26/07/2006, pág.23.

⁴¹ DO L 6 de 10/01/1979, pág. 24/25. Hoy vigente.

⁴² DO L 225 de 12/08/1986, pág.40/42. Derogado por la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, DO L 204 de 26/07/2006, pág.23.

⁴³ DO L 348 de 28/11/1992, pág.1.

⁴⁴ DO L 145 de 20/1/1998, pág. 6. Derogada con efectos del 15 de agosto de 2009, por el artículo 34 de la Directiva 2006/54/CE, DO L 204 de 26/07/2006, pág.23.

⁴⁵ DO L 204 de 26/07/2006, pág.23. Como consecuencia de las modificaciones que se crean en las directivas anteriores, se necesita un texto de refundición de las principales disposiciones que existen en este ámbito. Además de ello, habrá de tenerse en cuenta la jurisprudencia que emana del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas o, también hoy denominado, Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

- Directiva (UE) 2019/1158 de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo⁴⁶.

Estas directivas se encargan de tutelar los principios establecidos por el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, pues a través de sus arts.2 y 3 establece el principio fundamental para la igualdad entre hombres y mujeres, cuya base jurídica se encuentra en el artículo 141 apdo.3, donde ordena a los Estados una aplicación garantizada del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio que ampara un igual salario por el mismo trabajo.

Entre las Directivas mencionadas, debemos tener en consideración algunas de ellas, como la Directiva 92/85/CEE, que define como “trabajadora embarazada” a quien realice la debida comunicación al empresario de su estado de gestación, sin embargo esta proposición, permite interpretaciones muy amplias, así las cosas, ha generado debate en la vía judicial, y ciertos pronunciamientos acusan a una posible invasión de la intimidad de la trabajadora, puesto que del tenor literal de esta Directiva se obliga a la mujer a realizar una comunicación al empresario para que conozca su situación y así poder garantizar su protección frente al despido.

Otros sin embargo, son más afines a considerar que no se necesita ninguna comunicación al empresario en tanto que se conozca el estado de embarazo de la trabajadora, y además, extienden la protección a las personas que defienden un despido basado en discriminación por razón del embarazo⁴⁷. Esta Directiva incide de forma directa en la protección de la mujer embarazada frente al despido mediante su artículo 10, donde ordena a los estados a tomar medidas necesarias para prohibir el despido de las mujeres incluidas en el mencionado artículo 2 de la Directiva.

⁴⁶ DO L 188 de 12/07/2019, p.79-93.

⁴⁷ Así las cosas, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, mediante su sentencia de 20 de junio de 2019, [ECLI:EU:C:2019:523], considera que: “*procede interpretar el artículo 24 de la Directiva 2006/54 en el sentido de que los trabajadores contemplados en ese artículo, distintos de la persona que ha sido discriminada por razón de sexo, deben estar protegidos en la medida en que el empresario pueda causarles un perjuicio por el apoyo prestado, de manera formal o informal, a la persona que ha sido discriminada.*”

Curiosamente, el objetivo perseguido por esta norma, aunque conlleva la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, se centra en la protección de la mujer embarazada, respecto a su seguridad y salud en el trabajo. Esto quiere decir que, enfoca la protección de este grupo, a los riesgos especialmente sensibles que puede sufrir la mujer durante su embarazo.⁴⁸

Junto a esta Directiva nos encontramos con otro instrumento que apoya una protección reforzada de la mujer embarazada en el trabajo, y que además, constituye un presupuesto *sine qua non* en la jurisprudencia del TJUE en lo referente esta situación, estamos hablando de la Directiva 2006/54/CE, de 5 julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en los asuntos de empleo y ocupación (refundición)⁴⁹.

En la misma se introducen los siguientes conceptos:

- *Discriminación directa*: la actuación menos favorable contra una persona por razón de su sexo frente a otra persona en situación comparable.
- *Discriminación indirecta*: Cuando mediante actos, prácticas o disposiciones no directos, una persona se sitúa en una postura menos favorable frente a otra en situación comparable.
- Ahora bien, sin encajarse en discriminación directa o indirecta, se considera también discriminación el trato menos favorable otorgado a las “mujeres embarazadas” previstas por la Directiva 92/85/CEE. Norma que, anteriormente se explicó, requiere que el derecho otorgado se encuentre previsto de comunicación al empresario de su estado de embarazo al empresario, protegiendo con ello, su seguridad y salud.

Finalmente, habrá que subrayar las medidas introducidas a través de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional. Esta Directiva se centra en la figura paterna, y en su afán de fomentar la igualdad de trato entre

⁴⁸ USHAKOVA, T., “La protección de la mujer embarazada contra el despido en el Derecho de la Unión Europea” en GIL GIL, J.L y DEL VALLE, J.M “El Despido Disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Begoechea”, pág.565 Cinca, Madrid, 2009

⁴⁹ Vid. DO L inserto en pie de página número 32.

hombres y mujeres amplia el permiso parental de un mes a dos meses mínimos e intransferibles, con la intención de que los padres no deleguen este derecho y configuren un vínculo más estrecho con los hijos.

Esta medida, afecta indirectamente a la figura materna, ya que la ampliación del permiso, permite a la mujer una mejor adaptación laboral tras el nacimiento del hijo.

A mayor abundamiento, esta Directiva fomenta que los Estados flexibilicen ese derecho y se mantenga la comunicación con el empleador para favorecer la reincorporación laboral.

En fin, es una Directiva beneficiosa en cuanto a contenido y fines, por ello, los Estados deben promover la incorporación de sus medidas en el ordenamiento de cada país.

Así pues, de la jurisprudencia que emana del TJUE se establece que el trato desfavorable que se desprende hacia una mujer por el hecho de estar embarazada constituye una discriminación directa por razón de sexo⁵⁰.

Esto lleva a interpretar la jurisprudencia del TJUE en el sentido, de descartar la posibilidad de una discriminación indirecta hacia la mujer, necesariamente tendrá que ser directa por el conocimiento del embarazo y el despido por razón del mismo. Sin embargo, sobre esta premisa ahondaremos más detalladamente en el apartado siguiente.

3.3 Novedades de la norma española.

En nuestro derecho, la Constitución Española de 1978, norma suprema del ordenamiento español, constituye uno de los principales apoyos jurídicos en los casos de discriminación por razón de sexo. Así en su artículo 14 prevé de forma expresa: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*⁵¹.

Esta regulación, será la primera en nuestro ordenamiento, que promueve la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

⁵⁰ DO L 204 de 26/07/2006, pág.23.Apdo.(23).

⁵¹ Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

Tras la aprobación de la Carta Magna, la creación del Estatuto de Trabajadores, trae consigo el establecimiento de leyes nacionales en el ámbito laboral, cada vez más específicas y que fomentan la protección de la mujer embarazada en el trabajo.

La Ley 8/1980, de 10 de marzo de 1980, del Estatuto de Trabajadores⁵², hoy derogada, si bien ya establece un principio de igualdad de salarios ante el mismo trabajo, ninguna referencia presentaba acerca de la prohibición del despido de la mujer durante el embarazo. De igual forma, el primer Texto Refundido del Estatuto de trabajadores⁵³, hoy también derogado, tampoco presenta enunciado específico acerca de los derechos que asisten a la mujer en el trabajo, a salvedad de su artículo 53.4, donde se declara nulo el despido impulsado por causas de discriminación prohibidas en la Constitución de 1978.

Así las cosas, será años más tarde, cuando se apruebe la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de prevención de Riesgos Laborales⁵⁴, cuyo objetivo es garantizar la seguridad y salud laboral a los trabajadores, y donde, sí que encaja la protección de la mujer embarazada.

Al igual que la visión de la Directiva 92/85/CEE y su concepción de protección de la mujer, dispensa una protección a la trabajadora frente a las condiciones negativas que pueden influir en la salud del feto o del recién nacido, protegiendo la seguridad y salud de la trabajadora.

Esta ley vendría a estar estrechamente relacionada con el Real Decreto 1251/2001⁵⁵, hoy derogado, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. Esta norma protege los riesgos a los que se expone la trabajadora embarazada en el puesto de trabajo y que afectan a su estado de

⁵² BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

⁵³ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.(BOE núm.75, de 29 de marzo de 1995, pp. 9654 a 9688)

⁵⁴ BOE núm.269, del 10 de noviembre de 1995.

⁵⁵ Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.(BOE núm.276, de 17 de noviembre de 2001, pp 42109 a 42121).

gestación, los denominados *riesgos del embarazo*, concepto que la jurisprudencia diferencia del llamado *embarazo de alto riesgo*⁵⁶.

De igual manera, también queda relacionado el Real Decreto 374/2001 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo⁵⁷.

Entre las últimas medidas, la actual Ley por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, desde su promulgación inicial en 1995, ha ido modificando su articulado, y por lo tanto hay que destacar la introducción del Real Decreto- Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores⁵⁸.

Ahora bien, respecto al artículo 55 de la citada norma, habrá que destacar los siguientes instrumentos:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁵⁹, con la que se cumplen los derechos mínimos requeridos a nivel comunitario y se incrementa la protección dispensada en la norma, hasta alcanzar a la situación real del país. Aprobada tras la celebración de la IV Conferencia Mundial Sobre las Mujeres⁶⁰ celebrada en Pekín en 1995, donde se persigue la armonización de las responsabilidades laborales y familiares, y consecuentemente, la equiparación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar.

Se trata de una norma clave, puesto que establece de forma expresa, la prohibición de despedir a la trabajadora que se ve afectada por el embarazo, exceptuando los casos de

⁵⁶ El TS reconoce como riesgo en el embarazo aquel en el que inciden elementos ajenos al embarazo pero intrínsecos al trabajo y de otro lado, el embarazo de alto riesgo, como las anomalías consecuencia directa del embarazo. Sentencia Tribunal Supremo, Nº 1033/2018, Sala de lo Social, Sección 1, Rec.2654/2016 de 10 de Diciembre de 2018. [ES:TS:2018:4493].

⁵⁷ Ref. BOE- A-2001-8436.

⁵⁸ BOE núm.255, de 24 de octubre de 2015.

⁵⁹ BOE núm.266, del 6 de noviembre de 1999.

⁶⁰ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Conferencia organizada por Naciones Unidas, considerada como momento clave para la igualdad de género, en el que un total de 189 países consiguen avanzar en el camino de la mujer al siglo XI.

<https://www.un.org/esa/documents/ga/conf177/aconf177-20add1sp.htm> .Fecha de consulta 19/11/2019

despido por razones no ligadas al embarazo⁶¹. Supone un avance muy grande en la protección de la mujer, ya que se crea una protección casi objetiva para lo que restará de jurisprudencia.

Junto a todo esto, se añaden modificaciones de carácter temporal, que suponen la equiparación de los descansos de la madre y el padre, suponiendo además un incremento del permiso de descanso por maternidad en casos de parto múltiple, ampliando dos semanas a partir del segundo hijo.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶², supone una inclusión de derechos de las mujeres en el ámbito laboral, se crea con el objetivo de combatir todo tipo de manifestaciones discriminatorias existentes, sin embargo, como veremos en el siguiente apartado, en algunos aspectos no llega a provocar cambios significativos, que garanticen la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Esta norma, en relación al embarazo de la trabajadora, incluye previsiones importantes, añade el subsidio por maternidad, en mujeres que no reúnen los requisitos mínimos para disfrutar este derecho, de igual forma, permite el disfrute del descanso por maternidad a la figura paterna, en casos de fallecimiento de la madre .

Importante es la modificación incluida, que considera nula la decisión de extinguir el contrato de mujeres víctimas de violencia de género que reclaman sus derechos laborales. Sin embargo, habrá de tenerse las modificaciones introducidas por la Ley 6/19.

- Real Decreto- Ley 6/2019, de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁶³. La última reforma introducida en nuestra legislación y aprobada en un período de transición política para España, remarca el derecho que tienen las trabajadoras para conciliar la vida personal, familiar y laboral. En lo respectivo al artículo 55, se modifica para reforzar la protección frente al despido de la mujer embarazada, aumenta de 9 a 12 meses el tiempo por el que se puede considerar nulo el despido tras finalizar el período de suspensión por parto, de igual forma, exige en los

⁶¹ Artículo. 55 del Estatuto de Trabajadores.

⁶² BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611 a 12645.

⁶³ BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019

despidos por razones objetivas, una justificación reforzada y de fuerza, aumentando así la regulación anterior.

En cuanto al período de prueba que no había sido regulado en este aspecto, queda protegido frente a las posibles discriminaciones del empresario, declarando nulo los casos en los que la trabajadora sea despedida en este período por razón de su embarazo⁶⁴.

4. Desarrollo jurisprudencial

4.1 Jurisprudencia en el ámbito Europeo.

En la Unión Europea, nos encontramos con normas que no protegen específicamente la situación de embarazo, sino que protegen a la mujer frente al despido, pues sólo las mujeres pueden quedarse embarazadas, encuadrando tal situación, en una discriminación por razón de sexo, y así lo establece la Directiva 76/207/ CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, que expresamente prevé la prohibición de discriminación por razón de sexo⁶⁵

De igual forma, la Directiva 89/391/ CEE⁶⁶, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, donde se persigue una protección especial para los grupos más sensibles en el trabajo frente a los posibles riesgos a los que se exponen, donde encuadra la situación de la mujer embarazada en el trabajo.

Pero no es hasta la adopción de la Directiva 92/85/CEE, cuando se configura el primer instrumento que une toda regulación de la situación del embarazo para la trabajadora.

Por ello, la jurisprudencia que emana del TJUE, desde hace años, se pronuncia en base a la Directiva 92/85/CEE, cuyo objetivo es promover la mejora de la seguridad y la salud de las

⁶⁴«BOE» núm.255, de 24 de octubre de 2015 modifica su artículo 14 mediante «BOE» núm.57, de 7 de marzo de 2019.

⁶⁵ DO L 39 de 14.2.1976, p. 40. Directiva modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 269 de 5.10.2002, p. 15).

⁶⁶ DO L 183 de 29.6.1989, pp. 1-8

trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia. En este sentido, cabe mencionar el caso *Paquay*⁶⁷ donde el TJUE considera desde esta perspectiva, que el despido supone un riesgo para el estado físico y psíquico de la trabajadora por lo que se establece su prohibición mediante el artículo 10 de la mencionada directiva, prohibición que comprende desde el inicio del embarazo hasta el término del permiso de maternidad.⁶⁸

De igual manera viene a pronunciarse el TJUE respecto del caso *Danosa*⁶⁹ donde ante una situación de despido de una mujer embarazada miembro del consejo de dirección, considera incluida a la trabajadora en el ámbito de aplicación del art. 10 de la Directiva 92/85, debiendo dispensar una protección especial a las mujeres embarazadas, por el hecho de esta situación especial y vulnerable, donde los objetivos de la Directiva, superan el deber de poner en conocimiento al empresario de la situación de embarazo⁷⁰. Pronunciamientos que ya empiezan a superar del tenor literal para dispensar una protección mayor a la situación de embarazo.

A través de esta jurisprudencia el TJUE aplica la Directiva 92/85/CEE desde dos perspectivas, una en referencia a la salud y seguridad de la trabajadora embarazada, es decir desde su condición biológica, y de igual manera, lo compatibiliza con la normativa encaminada a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la lucha contra la discriminación.

Por eso también han de mencionarse sentencias como el asunto *Webb*⁷¹ donde se sustituye a una mujer por razón de su embarazo, argumentando como causa del despido la imposibilidad de realizar el trabajo que se le encomienda. En esta ocasión, el TJUE entiende que dicha decisión es contraria al principio de igualdad entre hombres y mujeres⁷².

⁶⁷ TJUE. Sentencia del 11 de octubre de 2007, *Paquay* C- 460/06. [ECLI:EU:C:2007:601]. FJ 30.

⁶⁸ *Ídem*.

⁶⁹ TJUE. Sentencia de 11 de noviembre de 2010, *Danosa* C- 232/09. [ECLI:EU:C:2010:674] . FJ 58 y 59.

⁷⁰ *Ídem*. FJ 55

⁷¹ TJUE, sentencia 14 de julio de 1994, *Webb* C- 32/93.[ECLI:EU:C:1994:300]. FJ 18.

⁷² V. STJUE del 8 de noviembre de 1990, *Hertz* C-179/88 y STJUE del 5 de mayo de 1994, *Habermann-Beltermann* C- 421/92. Apdo. 13 y 15 respectivamente. Donde se declara y confirma que el despido motivado en el embarazo de la trabajadora supone una discriminación por razón de sexo.

Pero el TJUE no sólo protege el despido de la mujer embarazada a partir de esta normativa, además de ello, el transcurso del tiempo y la evolución de la sociedad han provocado que se atienden distintas circunstancias en torno a dicha situación que facilitan la conciliación de la mujer embarazada y el trabajo, desde la perspectiva de no discriminar a la mujer por razón de ser mujer y de su posibilidad a quedarse embarazada. Por ello, cabe destacar asuntos como:

La STJUE relativa al asunto *Konstantinos Maïstrellis*⁷³, C- 222/14 de 16 de julio de 2015, donde el Tribunal considera discriminación por razón de sexo, la situación por la que el progenitor no podía solicitar un permiso parental, pues el derecho nacional sólo consideraba que procedía cuando la madre se encontraba también trabajando. Siendo contrario a la Directiva 96/34/CE⁷⁴ y de igual manera a la Directiva 2006/54/CE cuyo fin persigue que tanto hombres como mujeres puedan conciliar la vida laboral y familiar, para lo que los Estados deben adoptar reglamentaciones adecuadas sobre el permiso parental que permita, tanto a padres como madres puedan solicitar un permiso parental. En esta sentencia se viene proteger la situación por la que el ordenamiento dispensa un trato distinto a una persona por razón de su sexo.

La STJUE relativa al asunto *Otero Ramos*⁷⁵, entra en debate sobre la aplicación de la carga de la prueba establecida en el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE⁷⁶. En la mencionada sentencia, una enfermera en período de lactancia solicita que se le incluya en el ámbito de aplicación de la Directiva 92/85/CE⁷⁷, por estar expuesta a riesgos para la salud y la seguridad del bebé, por el entorno de trabajo en el que se encuentra. Presentando con ello un informe de su superior jerárquica, donde se expresaban los riesgos físicos, químicos, biológicos y psicosociales a los que quedaba expuesta la trabajadora. Ante ello se plantea ante el TJUE el funcionamiento de la carga de la prueba, interpretando el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE de tal forma que si bien el embarazo está protegido por la Directiva 92/85/CE incumbe a

⁷³ [ECLI:EU:C:2015:473]

⁷⁴ Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 145, 19/06/1996, p. 4 - 9). En su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 (DO 1998 L 10, p.24). En lo sucesivo Directiva 96/34, se deroga con efectos desde 8 de marzo de 2012.

⁷⁵ Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 19 de octubre de 2017, Otero Ramos C-531/15 [ECLI:EU:C:2017:789] apdo. 68.

⁷⁶ DO L 204, 26 de julio de 2006, p.23-36.

⁷⁷ Ref. nota a pie de página 37.

la trabajadora que se encuentre perjudicada por la no aplicación de la Directiva 2006/54/CE presentar hechos o elementos de prueba que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta⁷⁸.

En estos mismos términos se vuelve a pronunciar el TJUE cuando en el asunto *Gonzalez Castro*⁷⁹ reitera que el artículo 19 de la mencionada Directiva 2006/54/CE ha de interpretarse en el sentido de que la carga de la prueba pesa sobre la trabajadora que se considere perjudicada por los actos del empresario, y será la trabajadora, por tanto, quien deba aportar hechos o elementos que permitan presumir la presunta discriminación directa o indirecta⁸⁰.

En el presente litigio una trabajadora que realiza sus servicios por turnos rotativos en horario nocturno solicita que se declare una prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, cuestionando el Tribunal si la situación de tener sólo unas horas en turno nocturno suponen su incorporación al ámbito de aplicación del artículo 7 la Directiva 92/85, donde se regula las medidas de protección que han de tomar los estados en relación a la repercusión del trabajo nocturno sobre las mujeres del artículo 2 de la mencionada Directiva. Así las cosas, el TJUE interpreta que en el caso de la Srta. Gonzalez Castro aunque sólo realice unas horas durante el turno nocturno si quedara está excluida del ámbito de aplicación del mencionado artículo, la Directiva 92/85 quedaría vacía de contenido, y sin el efecto útil que se requiere.

Siguiendo con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea durante estos últimos años, podemos concluir en que hemos pasado de una visión genérica donde la discriminación por razón género llega a la consideración de derecho fundamental⁸¹ a una protección objetiva de la mujer embarazada en el trabajo. De igual manera podemos destacar pronunciamientos muy discutidos y novedosos como los que se aportan en el asunto *Porrás Guisado*⁸², donde el Tribunal declara la adecuación del ordenamiento interno en relación a la transposición del artículo 10 de la Directiva 92/85/CE. El asunto versa sobre una trabajadora embarazada

⁷⁸ V. STC 21 de julio de 2011 Kelly, C- 104/20 [EU:C:2011:506], apdo. 29

⁷⁹ TJUE, Sentencia 19 de septiembre de 2018, Gonzalez Castro C-41/17. [ECLI:EU:C:2018:736]

⁸⁰ *Ibidem*. apdo. 74

⁸¹ Fernández López, M. f., Protección antidiscriminatoria y prevención de riesgos laborales: la protección de la mujer embarazada, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 2005, págs. 11 a 68.

⁸² TJUE, sentencia de 22 de febrero de 2018, Porrás Guisado C- 103/16. [ECLI:EU:C:2018:99]

despedida en el marco de un despido colectivo⁸³, donde se plantea si el art. 10 de la Directiva 92/85/CE es transpuesto correctamente por la normativa española, pues prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas.

En este contexto el TJUE interpreta este art.10 como una norma cuya finalidad es evitar las consecuencias negativas para la salud física y psíquica de la trabajadora, siendo el despido, por ello, una situación a evitar. Sin embargo y aún protegiendo esta circunstancia, cuando el despido se encuentre motivado por causas no relacionadas con el embarazo el artículo 10 permite el despido de la trabajadora embarazada.

Para el Tribunal, la trabajadora ha sido despedida por razones no inherentes a la persona y no relacionadas con el embarazo. Por consiguiente, los motivos no inherentes a la persona de los trabajadores por los cuales se efectúan los despidos colectivos, constituyen casos excepcionales no inherentes al estado de las trabajadoras a efectos del artículo 10 de la Directiva 92/85, por ello las razones que de el empleador serán las previstas para un despido de estas características y no deberá ser requisito obligatorio una justificación adicional que defienda el despido frente al posible embarazo.

Frente a todos estos hechos se plantea si la normativa interna ha sido transpuesta de tal forma que tenga a la misma vez un carácter preventivo y de reparación, expresando el Tribunal que los Estados no pueden limitarse simplemente a establecer un concepto de reparación mediante la nulidad del despido, sino que como les es obligado deben garantizar la plena eficacia de las directivas, donde disponen de un amplio margen para actuar. No existiendo en nuestro ordenamiento norma que prohíbe con carácter preventivo el despido de una mujer embarazada, queda nuestra normativa coja en este aspecto.

Como reiterada jurisprudencia ha expresado nuestros Tribunales y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se encuentran en un marco de cooperación entre sí⁸⁴, si bien desde este

⁸³ donde será de aplicación la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. DO L 225, de 12 de agosto de 1998, p.16-21.

⁸⁴ Art. 267 TFUE

punto de vista no se niega que la misión principal del Tribunal de Justicia es interpretar las disposiciones del Derecho de la Unión para que los órganos nacionales puedan resolver los litigios, también debemos conocer que en ciertas ocasiones es el Tribunal de Justicia quien ante la imposibilidad de interpretar y aplicar la normativa nacional conforme a lo exigido por el Derecho de la Unión, ordena a los órganos jurisdiccionales nacionales aplicar íntegramente el Derecho de la Unión, aportando a los órganos nacionales no sólo una interpretación sino en algunas ocasiones directrices para la aplicación del Derecho de la Unión.

Así las cosas, conocemos el reciente asunto *H.*⁸⁵ en el que una trabajadora alemana, presta sus servicios en una Administración, ejerciendo como funcionaria de carrera, donde es promovida a funcionaria en prácticas de consultoría, puesto superior en categoría. Durante este tiempo, solicita la baja por maternidad y como consecuencia de las ausencias prolongadas por esta situación, se le deniega la adquisición del nuevo puesto argumentando que no ha sido ocupado de forma efectiva. Afecta a los anteriores hechos, la Directiva 2010/18/CE de 8 de Marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental⁸⁶. Esta norma concede la garantía de poder volver al puesto de trabajo que se tenía, o ante la imposibilidad de ello, el deber de ofrecer un trabajo equivalente o similar, tratando así de garantizar que el permiso parental no suponga una negativa a la hora de decidir aceptar un puesto de trabajo⁸⁷.

Dado que la norma nacional alemana somete a una promoción definitiva la posibilidad de ascender en el puesto de trabajo, el Tribunal de Justicia se pronuncia y establece que estos extremos son contrarios al Derecho de la Unión, puesto que condiciona a los trabajadores a aceptar un trabajo superior y deja sin contenido a la mencionada Directiva. Manifiesta de igual forma, que el artículo 5 de esta norma, es una disposición suficientemente clara como poder ser invocada ante los Estados Miembros por los particulares.

⁸⁵ TJUE. Sentencia de 7 de septiembre de 2017. H. C- 174/16. [EU:C:2017:637]

⁸⁶ celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se Deroga la Directiva 96/34/CE. DO L 68, 18 de marzo de 2010, p.13-20.

⁸⁷ Así mismo debe recordarse que el principio de igualdad entre hombres y mujeres, en particular en materia de empleo, trabajo y remuneración, por un lado, y el derecho a un permiso parental para poder conciliar la vida familiar y profesional, por otro, están consagrados en los artículos 23 y 33, apartado 2, respectivamente, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, disposiciones a las que se remite el apartado 3 de las consideraciones generales del Acuerdo Marco revisado.

Finalmente, de la jurisprudencia desprendida por el Tribunal de Justicia se puede comprobar que siempre ha ido creciendo la preocupación por una buena protección dispensada a la trabajadora embarazada y, de esta forma, los derechos que rodean a la mujer en estas circunstancias, se consolidan con la creación de la Directiva 92/85/CE, que si bien puede considerarse como una protección reforzada de la mujer embarazada desde el comienzo del embarazo hasta el final de este, concluyendo en una protección objetiva, considero que tiene su base en la no discriminación por razón de sexo de la mujer, pues no hay otro género que pueda situarse en estas circunstancias más que las mujeres, siendo en primer término, una protección frente a la discriminación por razón de sexo que requiere de un plus de control y seguridad.

4.2 Jurisprudencia en España

La jurisprudencia que aborda la protección del despido de la mujer embarazada ha evolucionado notoriamente en nuestro país, y en relación a ello, destaca la modificación introducida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras⁸⁸ en torno al artículo 55 del Estatuto de Trabajadores y la protección del despido de la mujer embarazada. Esta norma incorpora al ET el apartado b del art.55.5 donde se declara expresamente la nulidad del despido de una mujer embarazada.

Supone un paso más para la transposición del artículo 10 de la Directiva 92/85, pues en torno a este artículo surgirán los dos tipos distinguidos de protección de la mujer, bien por la vía de no discriminación, bien por la protección objetiva prevista en el art.55.5.b). Sin embargo y como se seguirá explicando, no supone el último intento de regulación de esta institución.

⁸⁸ V. nota a pie de página núm.52

Tras la incorporación de la mencionada ley no es hasta la doctrina establecida mediante STC 182/2005 de 4 de julio de 2005⁸⁹, cuando se opta por otorgar una protección reforzada del embarazo. Hasta ese momento el TC se centró en determinar si el conocimiento o no del embarazo por parte del empresario era determinante para calificar un despido por discriminación directa por razón de sexo⁹⁰. De esta forma la prueba indiciaria aportada por la trabajadora, era clave para determinar si existía una vulneración de derechos fundamentales ante la que el empresario debía entonces motivar la decisión del despido, puesto que de lo contrario el despido podría ser clasificado como improcedente por discriminación directa por razón de sexo⁹¹.

El Tribunal Constitucional relativiza y matiza esta la protección que dispensa en la mencionada sentencia, a través de su sentencia 92/2008, de 21 de julio de 2008⁹², donde analiza si se ha cumplido con el derecho a tutela judicial efectiva, pues se exige por parte del Tribunal que el empresario conozca la situación de embarazo, como consecuencia el TC establece que la norma en este aspecto ha de tener una interpretación reforzada, de esta manera, considera que “nada en el art. 55.5.b) permite apreciar que el legislador haya establecido como exigencia para la declaración de nulidad de los despidos no procedentes efectuados durante el período de embarazo de una trabajadora la acreditación del previo conocimiento del embarazo por el empresario que despide, y menos aún, el requisito de una previa notificación por la trabajadora al empresario de dicho estado” declarando así el despido como nulo⁹³.

A diferencia de lo establecido mediante la mencionada sentencia, donde se determina que este tipo de nulidad objetiva es distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el primer párrafo del artículo 55.5 del ET, considero que si bien actúa de forma reforzada y protege el embarazo de forma objetiva, no deja de estar vinculado con la discriminación por razón de sexo, siendo este derecho la base de toda protección que se dispensa.

⁸⁹ [ECLI:ES:TC:2005:182]

⁹⁰ SÁEZ LARA, C., Mujeres y Mercado de Trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas, Madrid (CES) 1994, p.56.

⁹¹ V. SSTC de 4 de julio de 2005 [ECLI:ES:TC:2005:182]; SSTC de 25 de febrero de 2002 [ECLI:ES:TC:2002:41]

⁹² [ECLI:ES:TC:2008:92]

⁹³ F.J 8

Tras el fallo de la mencionada sentencia, mediante STS 1957/2007 de 17 de octubre de 2008⁹⁴ el Tribunal Supremo reafirma la doctrina establecida por el TC, y declara nulo el despido de una trabajadora que prestaba sus servicios para la Jefatura Provincial de Tráfico de Valencia y es despedida cuando se encontraba con 9 semanas de gestación. De esta forma, considera que la Ley 39/1999 se ha creado con el objetivo de cumplir con las directrices comunitarias y que con ella, se han superado los niveles mínimos de protección previstos en la norma. Se configura de esta manera una protección objetiva del despido de la mujer embarazada por los Tribunales de nuestro país basada en los pronunciamientos creados por el Tribunal Constitucional.

Como anteriormente se apunta, esta protección reforzada del despido presenta la base de una lucha contra la discriminación por razón de sexo, por lo que si bien favorece a la trabajadora frente al despido cuando se encuentra en situación de embarazo no queda desconectada de este supuesto, supone por lo tanto, un plus de protección y garantía. Donde será el empresario el que deba contradecir o justificar el despido para que se considere procedente.

Esta protección puede presentar el inconveniente de suponer una negativa por el empresario a la hora de contratar a una mujer para un puesto de trabajo. Pues como hemos concluido, esta protección opera de forma automática, no siendo necesaria prueba aportada por la trabajadora y siendo únicamente viable un despido cuando sea procedente.

Siguiendo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, desde la fijación de esta sentencia, también hemos de mencionar la STS 1758/2008 de 16 de enero de 2009⁹⁵, pues en la misma se reitera por el Tribunal el canon reforzado sobre el artículo 55.5.b del ET, de esta manera, considera que ante la no exigencia de notificación al empresario de la situación de embarazo, los Tribunales no pueden hacer una interpretación restrictiva de las reglas que se someten a interpretación, de lo contrario estarían privando a la trabajadora de quedar amparadas en un derecho ya definido.

⁹⁴ [ECLI:ES:TS:2008:6593]

⁹⁵ [ECLI:ES:TS:2009:852]

Relevante aquí, el pronunciamiento de un voto particular donde el Magistrado⁹⁶ difiere de la interpretación reforzada de este precepto, considera que la sentencia del TC admite otras formas de protección ante la discriminación que no sea necesariamente una tutela objetiva, además de ello, afirma que la doctrina establecida mediante STC 92/2008 invade las competencias del TS en la formación de doctrina unificada respecto de la legislación social.

Al contrario de lo establecido en el voto particular, la realidad de los hechos y la evolución de la sociedad ha provocado que nuestra ley cambie hacia una mayor protección objetiva del despido de las mujeres embarazadas en todo el ámbito laboral, de esta forma, es relevante la introducción del Real Decreto- Ley 6/2019 de 1 de marzo⁹⁷ donde se modifica el ET en relación a situaciones no contempladas hasta ese momento, así las cosas, introduce la protección frente al despido de la mujer durante el período de prueba, situación que antes se abordaba desde la perspectiva de la posible vulneración del derecho a no discriminación por razón de sexo, obligando a la trabajadora a proporcionar indicios que demostraran la evidente discriminación⁹⁸.

Siguiendo con la doctrina del Tribunal Supremo, expone en su sentencia 4405/2017 de 28 de noviembre de 2017⁹⁹ la vinculación directa del derecho a la no discriminación por razón de sexo y la institución de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas, declarando así, la nulidad del despido de una trabajadora que prestaba sus servicios como dependienta y que fue despedida cuando se encontraba embarazada. El problema de sentencias como estas, es que a pesar de que el Tribunal establece que la institución de la nulidad objetiva está directamente vinculada a la no discriminación por razón de sexo, formula la nulidad objetiva según las palabras del TC que expresamente establece la diferencia de la nulidad objetiva y discriminación por razón de sexo. Así se reitera en abundante jurisprudencia como puede ser la STS de 31 de octubre de 2013¹⁰⁰, la STS de 17 de marzo de 2009¹⁰¹, la STS de 6 de mayo de 2009¹⁰².

⁹⁶ Exmo.Sr. D. Antonio Martín Valverde.

⁹⁷ V. nota a pie de página núm.56

⁹⁸ Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2008 [ECLI:ES:TS:2007:2925]

⁹⁹ [ECLI:ES:TS:2017:4405]

¹⁰⁰ [ECLI:ES:TS:2012:3279]

¹⁰¹ [ECLI:ES:TS:2008:2251]

¹⁰² [ECLI:ES:TS:2008:2063]

Distintos a todos estos supuestos, pero de interés jurídico, se presentan estas tres sentencias de nuestro Tribunal Supremo acerca del despido de la mujer embarazada:

- STS de 19 de abril de 2018¹⁰³, por la que el Tribunal desestima un recurso por el que la trabajadora solicitaba la nulidad del despido, habiendo firmado previamente un documento de acuerdo mediante el cual consentía recibir una determinada indemnización por el despido. Conociendo con posterioridad a la firma de dicho documento, su situación de embarazo. En el presente supuesto, dentro de la capacidad de la trabajadora de firmar el documento, debe saberse que la protección que se dispensa a través del artículo 55.5.b es de carácter objetivo y se extiende desde el momento en el que la mujer queda embarazada, por lo que cabría considerar esta decisión como no acorde a la doctrina establecida por el TS. Sin embargo en el presente caso el Tribunal desestima la declaración de nulidad del despido, pronunciamiento que no queda exento de interrogantes.
- STS de 4 de abril de 2017¹⁰⁴, en el que el Tribunal considera nulo el despido de una mujer sometida a fecundación in vitro. En el presente litigio una profesora de educación infantil se encuentra sometida a un tratamiento de fertilidad, circunstancia conocida por el colegio donde imparte clases. Sin embargo, justo antes del implante de los óvulos fecundados es despedida por causas objetivas alegando deficiencias económicas. En su defensa, esta trabajadora presenta una sentencia de contraste elaborada por el TJUE en el asunto *Sabine Mayr* C-506/06 de 26 de febrero de 2008¹⁰⁵, que permite aplicar la jurisprudencia establecida por el Tribunal, y que determina que el artículo 10 de la Directiva 92/85, relativo a la prohibición de despido de las mujeres embarazadas, no es aplicable al presente caso, sin embargo, el artículo 2 y 5 de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, que se refiere al acceso al

¹⁰³ [ECLI:ES:TS:2018:1710]

¹⁰⁴ [ECLI:ES:TS:2017:1484]

¹⁰⁵ En la sentencia de referencia la trabajadora es una camarera sometida a un tratamiento hormonal para que le sea más fácil la fecundación, siendo despedida justo cuando se va a implantar los óvulos fecundados. Concluyendo el Tribunal en que no queda amparada por la protección del artículo 10 de la Directiva 92/85, pero sí por los preceptos 2 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo. [ECLI:EU:C:2008:119]

empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo¹⁰⁶ se oponen al despido de una trabajadora en la que en una fase avanzada de su tratamiento es despedida por el hecho de someterse a este tipo de proceso, lo que llevaría a considerar que se le ha discriminado por someterse a este tratamiento produciéndose un “panorama discriminatorio para la trabajadora”¹⁰⁷

Todo lo antes dicho lleva al TS a pronunciarse acerca de este despido que si bien no se puede encuadrar dentro de la protección objetiva dispensada a través de la Directiva 92/85 si puede defenderse como un trato discriminatorio contra una mujer embarazada frente al cual, el empresario no justifica o motiva el despido. Esta sentencia por tanto, no deja de ser relevante, toda vez que consigue declarar el despido de una mujer como nulo por haberse dado unas circunstancias de discriminación y no justificación del empresario de tal decisión.

- STS de 20 de julio de 2018¹⁰⁸, relevante en cuanto a la introducción de doctrina en relación al despido de la mujer embarazada, pues mediante el presente litigio el TS dispone la necesidad de dispensar una protección objetiva y automática a una trabajadora despedida en el marco de un despido colectivo, considerando aplicable al caso, la doctrina introducida a través de la sentencia del TC 92/2008. Si bien la jurisprudencia contradictoria presentada, establece que la protección objetiva se otorga sin necesidad de que se de un supuesto de discriminación por razón de sexo, el TS, en esta sentencia, consigna su jurisprudencia junto con la del Tribunal Constitucional y establece la relación directa entre la institución de la garantía objetiva y la discriminación por razón de sexo. Razonamiento que también comparto.

En cuanto a los diferentes pronunciamientos entre el TJUE y el TS respecto del despido de la mujer embarazada en el marco de un despido colectivo. La sentencia del Supremo lo justifica del siguiente modo: “En el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala se examina la incidencia de la falta de concreción de los criterios de selección de los trabajadores afectados en el despido de una trabajadora embarazada, que entiende

¹⁰⁶ DO L 39, de 14 de febrero de 1976, p. 40-42

¹⁰⁷ Fundamento jurídico segundo de la STJUE C-506/06 de 26 de febrero de 2008.

¹⁰⁸ [ECLI:ES:TS:2018:3248]

conculcado su derecho a la no discriminación por razón de sexo”, donde inciden directamente el art.14 CE y el 55.5 b) ET, sin embargo, el exámen del TJUE respecto del despido de la trabajadora embarazada se realiza desde la interpretación del artículo 10 de la Directiva 92/85 que no se opone a la normativa nacional que permite al empresario despedir a una mujer embarazada en el marco de un despido colectivo.

La jurisprudencia de nuestros Tribunales, se decanta por una protección objetiva del despido de la mujer embarazada, perspectiva que no debe alejarse de la visión de la protección de la mujer dentro del principio de igualdad y del principio de no discriminación por razón de sexo. Esto es relevante y se puede observar mediante las sentencias citadas, donde nuestros Tribunales declaran la nulidad del despido, no desde el artículo 10 de la Directiva 92/85 sino a través del 55.5.b del ET, sino desde el principio de no discriminación de la mujer por razón de sexo.

En suma, aunque se decantan por una aplicación preferente de la protección objetiva, no hemos de olvidar que esta protección, está directamente conectada con el principio de no discriminación por razón de sexo. Y como se advierte a partir de la jurisprudencia sentada a través de STS de 4 de abril de 2017 y del pronunciamiento en STS de 16 de enero de 2009 del Excmo.Sr.D. Antonio Martín Valverde, podrían considerarse otros medios de protección de la mujer embarazada que no sean sólo el contemplado por la tutela objetiva del embarazo.

5. Propuestas de mejora

5.1 Programas y planes de igualdad

Como anteriormente se advirtió, la ley 39/1999, supone un avance en el crecimiento de derechos que protegen a la mujer y buscan la equiparación de hombres y mujeres en el trabajo. Sin embargo, la falta de aplicación real y efectiva del principio de igualdad¹⁰⁹ entre

¹⁰⁹ Principio jurídico universal consagrado internacionalmente en textos sobre los Derechos Humanos como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada por la Asamblea de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983. Además se trata de un principio fundamental de la Unión Europea y de nuestro ordenamiento, consagrado en el artículo 14 de la CE.

hombres y mujeres y la ineficacia de su implantación en las normas de nuestro ordenamiento se crea en el año 2007 la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹¹⁰.

Se trata de una norma contra la “violencia de género, discriminación salarial, discriminación en las pensiones de viudedad, el desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica”¹¹¹, que se encuentran aún latentes en la sociedad del momento.

Así las cosas, la LO se incorpora para paliar la discriminación directa e indirecta y se instaura como medida preventiva ante las conductas discriminatorias.

En relación a los planes de igualdad en las empresas, la ley obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a elaborar y aplicar planes de igualdad, donde tras un diagnóstico de la situación y la negociación con los representantes legales de los trabajadores, se ordenen una serie de medidas tendentes a la implantación real y efectiva de la igualdad de trato entre las mujeres y hombres de la empresa.

Sin embargo este precepto deja sin regulación tanto a medianas como a pequeñas empresas, sector empresarial que prevalece en nuestro país¹¹², por ello Real- Decreto Ley 6/19 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación¹¹³ donde se amplía esta regulación y se establece la obligación de realizar planes de igualdad partiendo de empresas, que como mínimo tengan 50 trabajadores a su disposición constituye una ampliación de garantías de cara a los trabajadores y trabajadoras. De esta manera las empresas de 50 o más trabajadores tienen un período transitorio de aplicación de tres años, las empresas de más de 100 y 150

¹¹⁰ «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

¹¹¹ *Ibidem*.

¹¹² BODELÓN, Encarna y IGAREDA, Noelia. *Los planes de igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Ed.Dykinson, Madrid, 2013, p.18.

¹¹³ V. nota a pie de página núm.56

tienen un período de dos años y las empresas de 150 trabajadores a 250 tendrán un período transitorio de aplicación de un año¹¹⁴.

De igual forma, el RDL 6/2019 de medidas urgentes modifica la LO 3/2007 y promueve el principio de igualdad al establecer un contenido mínimo en los planes de igualdad de las empresas, incluyendo auditorías salariales de las mujeres y los hombres¹¹⁵, lo cual es de destacar teniendo en cuenta la discriminación salarial que durante años pesa sobre la mujer y que puede quedar reflejada a través de la brecha salarial.

Además hay que subrayar la creación de un Registro de Planes de Igualdad¹¹⁶ de las Empresas, que no es voluntario sino obligatorio y que se encuentra previsto como parte de los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos Sectoriales, pues aún no se ha establecido un desarrollo reglamentario acerca de su constitución, características y condiciones de la inscripción y el acceso.

Todas estas medidas no han sido más que reafirmadas por nuestros Tribunales, así las cosas, mediante STS 832/2018 de 13 de noviembre de 2019¹¹⁷, el Tribunal declara nulo un plan de igualdad presentado de forma unilateral por una empresa de más de 250 trabajadores, donde era necesaria la intervención del sindicato para la creación del plan de igualdad. Considera imprescindible el TS para la resolución del conflicto, el hecho de la necesidad de diagnóstico de la situación actual que rodea a los trabajadores en torno al principio de igualdad entre hombres y mujeres, puesto que, dependiendo de la situación de cada empresa y la vinculación que se tiene al principio de igualdad, deberán llevarse a cabo unas medidas u otras. Para el TS es imprescindible que la empresa a la hora de realizar un plan de igualdad lleve a cabo un diagnóstico de sus trabajadores, un análisis de la situación. De igual forma, en este caso, es preceptivo por convenio que los representantes de los trabajadores intervengan en la

¹¹⁴ Disposición Transitoria décimo segunda del RDL 6/2019

¹¹⁵ Nueva redacción del artículo 56.2 LOIMH

¹¹⁶ La regulación del registro de los planes de igualdad llegó en el año 2010 con el RD 713/2010, de 28 de mayo [«BOE» núm.143, de 12 de junio de 2010,p. 50339-50369]. Este presentaba los acuerdos sectoriales que establecían los términos y condiciones que iban a seguir los planes de igualdad, tanto los planes de igualdad aprobados por negociación colectiva como los aprobados por convenio colectivo de la empresa.

¹¹⁷ [ECLI:ES:TS:2018:3231]

realización del plan de igualdad, por todo ello el Tribunal declara que la empresa no actúa de buena fe, pues no informa de manera correcta a los representantes sindicales sobre la situación de la empresa y debe declararse nulo el acto realizado unilateralmente.

Estos planes de igualdad, deben considerarse como una garantía de los trabajadores en cuanto a sus derechos y el principio de igualdad de trato que tanto proclamamos. Por ello, nuestros Tribunales deben perseguir corregir las prácticas deshonestas de las empresas y recalcar lo relevante que es la ampliación del deber que se impone a las empresas de diseñar planes de igualdad que promueven la igualdad entre hombres y mujeres. Ahora bien, volvemos a crear un espacio en manos de las prácticas en interés sólo del empresario, en tanto que nada se dice al respecto de las empresas de menos de 50 trabajadores, sin obligación ninguna respecto de los planes de igualdad que deben aplicar.

Inspiradora también se muestra la STS 778/2019, de 13 de noviembre de 2019¹¹⁸ respecto del ámbito de aplicación de las medidas incluidas en los Planes de Igualdad en relación a los trabajadores temporales. Puesto que si bien el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal¹¹⁹ no hace referencia alguna a los planes de igualdad que puedan favorecer a los trabajadores temporales, si que queda expresamente previsto que los trabajadores temporales tendrán derecho a que les sea de aplicación el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Por lo que es inútil considerar que no pudieran aplicarse a este tipo de trabajadores los planes de igualdad diseñados para la empresa cuando están inspirados en promover el principio de igualdad de trato¹²⁰ entre hombres y mujeres en el trabajo.

Todo lo antes dicho, no lleva a concluir en lo necesario que es, la creación de planes de igualdad que procuren una serie de medidas encaminadas a la realización efectiva y real del principio de igualdad entre hombres y mujeres, desprendiéndose de la jurisprudencia mencionada, la lejanía de la sociedad actual hacia un trato igualitario a todos los trabajadores. Por ello, debemos seguir estas medidas deben fomentarse desde el inicio de las distintas

¹¹⁸ [ECLI:ES:TS:2019:3703]

¹¹⁹ «BOE» núm. 131, de 02 de junio de 1994.

¹²⁰ F.J.Segundo, apdo.2

relaciones laborales, que nos lleven a conseguir resultados más significativos y notorios en relación a las mujeres y sus derechos laborales.

5.2 Reformas de la legislación laboral

No cabe duda del avance que supone para la situación de trabajadoras en situación de embarazo, la creación de planes de igualdad en el trabajo diseñada por el Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Sin embargo, y a pesar de que se van construyendo cimientos más fuertes que respaldan la igualdad de la mujer en el trabajo, la legislación nacional continúa presentando grietas que suponen un obstáculo en el avance de una sociedad en la que debe regir el principio de igualdad de trato para hombres y mujeres.

Así pues, podemos señalar a modo de ejemplo, la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales¹²¹, donde se indica la obligación del empresario en dispensar protección a los trabajadores que se encuentren en una situación especialmente sensible, ya sea por sus características personales o estado biológico, lugar en el que claramente encajamos la protección del embarazo en las trabajadoras.

Esta norma obliga al empresario a evaluar los riesgos que pueden incidir sobre la trabajadora embarazada y ante los que, se deberá tomar determinadas medidas de protección. En relación a la protección otorgada por el empresario, cabe destacar la jurisprudencia establecida por el TS mediante su sentencia N° 53/2019, de 24 de enero¹²² donde la empresa en la que presta sus servicios Dña. Ángela determina que no existe puesto compatible con el estado de embarazo de la trabajadora. Sin embargo, el Tribunal determina que la empresa no realizó la debida evaluación de riesgos para el embarazo, declarando de manera defectuosa la imposibilidad de encontrar un puesto a la trabajadora y sin reconocer su derecho a percibir una prestación por la situación de riesgo durante la lactancia.

¹²¹ «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

¹²² [ECLI:ES:TS:2019:445]

Frente a estos pronunciamientos, nuestro ordenamiento debería actuar, concretando los límites de actuación de la empresa para que sea un órgano independiente, quien determine y evalúe los riesgos a los que puede quedar expuesta una mujer en estado de gestación. De igual forma, pueden llegar a determinar el alcance de los riesgos para el embarazo, estableciendo vigilancias controladas de la salud de la trabajadora embarazada. Así las cosas, la mala praxis respecto a la evaluación de riesgos desvirtúa por completo la norma y sigue planteando desconfianzas en la evolución de nuestra legislación respecto de la protección del embarazo y sus consecuencias laborales.

Siguiendo con la legislación nacional y los diferentes aspectos que se han introducido mediante la promulgación del Real Decreto- Ley 6/2019, hay que incidir en la necesidad que supone para nuestro ordenamiento la inclusión de medidas concretas, que fomenten esta equiparación de hombres y mujeres en el trabajo, y con ello, impedir que medidas de protección de la mujer trabajadora, puedan suponer una forma de discriminación indirecta de los hombres en el trabajo. Así las cosas, mediante STC N° 111/2018¹²³ se desestima la ampliación del permiso de paternidad, dado que el Tribunal considera que los permisos de paternidad y maternidad se configuraban como realidades distintas, que necesitan de tratos distintos. Determina, de esta manera, que el permiso de maternidad se configura como una protección del hecho biológico del embarazo, mientras que el permiso de paternidad se configura como una garantía de conciliación de la vida familiar y laboral del padre.

Sin embargo y coincidiendo con el voto particular de la Excmá.Sra.Dña. María Luisa Balaguer Callejón considero que “este análisis permanece ajeno a una realidad mucho más compleja, que el Tribunal Constitucional no ha llegado a abordar hasta la fecha. El asunto que se resuelve en la Sentencia de la que discrepo, proporcionaba una ocasión excepcional para analizar el impacto negativo que tienen parte de esas medidas garantistas del fenómeno de la maternidad, en el tratamiento igualitario de las mujeres en el marco del mercado laboral.”¹²⁴

Por consiguiente, la visión del Tribunal en estas circunstancias, no se aproxima a la finalidad perseguida de la norma para la conciliación de la vida familiar y laboral y olvida que la vida

¹²³ [ECLI:ES:TC:2018:111]

¹²⁴ V.P, apdo.3

familiar contempla ambas figuras. Si bien no disto de la visión de protección de la mujer, desde el hecho biológico del embarazo, considero que este hecho repercute en la vida familiar de la embarazada y que tanto ella como el progenitor hombre, tienen derecho a disfrutar del recién nacido en las mismas circunstancias. Por ello, RDL 6/2019 al ampliar de forma transitoria el permiso de paternidad, constituye un incremento de los derechos en los trabajadores que influye necesariamente en la protección del embarazo de la mujer trabajadora.

Finalmente, los casos expuestos, no suponen más que un ejemplo de que aún frente a las medidas incorporadas en nuestra legislación, que van influyendo de manera positiva sobre la protección de la mujer embarazada y el desarrollo del principio de igualdad de trato, nos encontramos con obstáculos o situaciones que nos dificulta hablar de un estado totalmente igualitario.

Pues si bien la última medida introducida en forma de Real Decreto- Ley 6/2019 supone la incorporación de un conjunto de disposiciones ambiciosas y positivas sobre la protección de la mujer embarazada en el trabajo, la realidad de los hechos es la necesidad de adaptación de la norma a situaciones nuevas.

6. Conclusiones

El objeto del presente trabajo ha sido conocer cuál es la protección de la mujer embarazada frente a la situación de despido, por lo que, ante los hechos presentados, se expresan las siguientes conclusiones:

- I. En primer lugar, debemos tener en cuenta que la mujer embarazada queda protegida en el ámbito europeo, principalmente, por la Directiva 92/85/CEE, que en su artículo 10 establece la prohibición de despedir a las mujeres embarazadas. Este artículo se proyecta primero sobre la base de la protección de la mujer en su condición biológica del peligro que supone la gestación y la

prestación de servicios y, de forma paralela sirve como garantía sobre la aplicación de derechos igualitarios entre hombres y mujeres.

Si bien, la labor de los países ha sido transponer la Directiva en el derecho interno de cada país de la manera más eficaz y protectora para los derechos de la mujer embarazada en el trabajo, las distintas normativas aplicables en nuestro ordenamiento nos llevan a concluir que la falta de concreción en las disposiciones ha supuesto la creación de varios modelos de protección de la mujer que garanticen los principios constitucionales.

- II. En segundo lugar, la protección que se ha dado a la mujer embarazada siempre se ha hecho desde la perspectiva que protege la salud de la trabajadora y la vulnerabilidad que le supone el embarazo, por lo que estaríamos en una situación de discriminación directa por razón de sexo, ya que sólo a ellas puede afectar tal situación. En este ámbito de protección nuestros Tribunales interpretan la normativa europea en su tenor literal, y exigen a las trabajadoras embarazadas que demuestren indicios de discriminación o la comunicación al empresario de la situación de embarazo. Sin embargo, esta interpretación cambia totalmente a través de la STC 182/2005 de 4 de julio de 2005, pues reconoce la visión reforzada que debe darse sobre la mujer embarazada en el trabajo y establece lo que denominamos como “protección objetiva”, este tipo de protección permite a la trabajadora solicitar la nulidad del despido sin necesidad de aportar indicios o conocimiento previo del empresario sobre la situación de embarazo. Así las cosas, desde este momento el despido se considera nulo si el empresario no ha puede demostrar su procedencia.
- III. En tercer lugar, esta nueva protección distingue entre discriminación por razón de sexo y tutela objetiva del embarazo, sin embargo, y como expresan en la STC de 20 de julio de 2018, mencionada anteriormente, la separación absoluta de la mujer respecto de las situaciones que le rodean puede ocasionar en algunas ocasiones discriminación sobre otro grupo social. De esta forma

considero que la protección de la mujer embarazada ha de afrontarse desde la perspectiva de la discriminación por razón de sexo, con el añadido de protección que dispone el art. 55.5.b), es por tanto la protección de la mujer una sola figura reforzada por la nueva interpretación de los Tribunales.

Debe partir el Tribunal desde la base de no discriminación por razón de sexo, con el refuerzo de protegerla objetivamente en las situaciones de embarazo en las que no se demuestre la procedencia del despido.

- IV. En cuarto lugar, se reconoce el crecimiento de nuestro ordenamiento respecto de la protección de la mujer embarazada, sin embargo, los continuos cambios y demandas de la sociedad provocan la continua renovación de las leyes. Todo esto acompañado del retraso en las políticas que fomentan principios constitucionales tan importantes como el de la igualdad de trato, han provocado que se mantengan las desigualdades laborales, sociales y económicas en sociedades tan avanzadas como la actual, actuando en España en el último año con la incorporación del RDL 6/2019.
- V. En quinto y último lugar, hay que destacar la relación directa de la protección del embarazo de la trabajadora con el principio de igualdad. Por ello, es de interés común, el establecimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Así las cosas, esto sólo se podrá conseguir a partir de la negociación de las empresas con los representantes de los trabajadores, que, a través de una debida mediación, permita implantar una serie de derechos equitativos entre hombres y mujeres, que lleve aparejado una mejora de la productividad. No ha de olvidar nuestra sociedad que ser progenitor está condicionado a una multitud de factores, que impiden o desmotivan a las parejas concebir un hijo, entre ellos, poder conciliar la vida familiar y laboral se erigen como uno de los principales inconvenientes a la hora de encontrar trabajo. Así las cosas, las medidas que puedan adaptarse a favor de la conciliación laboral y familiar, promoverán la natalidad, lo que de forma

directa incide sobre el crecimiento de poblaciones envejecidas, permitiendo así, el sostenimiento del país.

7. Bibliografía

BODELÓN, Encarna y IGAREDA, Noelia. *Los planes de igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Ed.Dykinson, Madrid, 2013, p.18.

CABEZA PEREIRO, J., «Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», *Documentación Laboral*, 61, 2000, pág. 36.

FABREGAT MONFORT, G., *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*, Tirant lo blanch, Valencia, 2008, pág. 64.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *Protección antidiscriminatoria y prevención de riesgos laborales: la protección de la mujer embarazada*, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2005, págs. 11 a 68.

LOUSADA AROCHEN, J.F., “*Aspectos Dinámicos de los planes de igualdad. Diagnóstico de situación; adopción e implantación; seguimiento y evaluación; comisiones de igualdad; solución*

extrajudicial de conflictos”, Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Aequalitas, 34, p. 16-25.

MUNIN SÁNCHEZ, L.: “*Nulidad del despido durante el embarazo*”. Universidad de Coruña, 2009.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO, 2014, “*La maternidad y la paternidad en el Trabajo, la Legislación y la práctica en el mundo*”.

RIADAURA MARTÍNEZ, M^a J., “*El principio y derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación*”, Tirant Lo Blanch, 2017, pp. 2-3.

RODRÍGUEZ GARCÍA, M. (2011), *Sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la unión europea: la resolución del parlamento europeo, de 8 de marzo de 2011*, Anuario de la Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá), 2011, no. 4, p. 379-390.

SÁEZ LARA, C., *Mujeres y Mercado de Trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Madrid (CES) 1994, p.56.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “*Garantía Jurisprudencial del derecho a la no discriminación en relación de trabajo*”, revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales.

USHAKOVA, T., *“La protección de la mujer embarazada contra el despido en el Derecho de la Unión Europea”* en GIL GIL, J.L y DEL VALLE, J.M *“El Despido Disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Begochea”*,pág.565 Cinca, Madrid, 2009.

VELASCO PORTERO, M^a T. (2013), *El padre y el permiso por maternidad biológica. comentario de la sentencia del tribunal de justicia (sala cuarta) de 19 de septiembre de 2013. asunto c-5/12*, Revista Jurídica de Santiago de Compostela, 22 (2), 97-102.

VIERA ÁLVAREZ, C., *“La nulidad del despido de la mujer embarazada. Historia reciente a la luz de jurisprudencia del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo español*, Revista de Derechos Fundamentales, nº 3, 2009, págs. 263 a 273.

-Webgrafía:

Página Oficial de la OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Página Oficial Europea de Estadística.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/es&oldid=462400

Base jurídica de datos Iberley.

<https://www.iberley.es/practicos/analisis-sobre-despido-trabajadoras-embarazadas-5871?term=analisis+del+despido+mujer+embarazad&query=analisis+del+despido+mujer+embarazad&noIndex>

Página oficial de la OIT.

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>

Página oficial del Instituto Nacional de Estadística.

<https://www.ine.es/>

8. Jurisprudencia

Tribunal Constitucional

Sentencia del Tribunal Constitucional 182/2005, de 4 de julio de 2005
[ECLI:ES:TC:2005:182]

Sentencia del Tribunal Constitucional 92/2008, de 21 de julio de 2008
[ECLI:ES:TC:2008:92]

Sentencia del Tribunal Constitucional 182/2005, de 4 de julio de 2005
[ECLI:ES:TC:2005:182]

Sentencia del Tribunal Constitucional 41/2002, de 25 de febrero de 2002
[ECLI:ES:TC:2002:41]

Doctrina Jurisprudencial del Tribunal Supremo

Sentencia del Tribunal Supremo 1957/2007, de 17 de octubre de 2008
[ECLI:ES:TS:2008:6593]

Sentencia del Tribunal Supremo 1758/2008, de 16 de enero de 2009
[ECLI:ES:TS:2009:852]

Sentencia del Tribunal Supremo 1710/2018, 19 de abril de 2018
[ECLI:ES:TS:2018:1710]

Sentencia del Tribunal Supremo 5583/2013, de 31 de octubre de 2013
[ECLI:ES:TS:2013:5583]

Sentencia del Tribunal Supremo 2428/2008, de 30 de abril de 2009
[ECLI:ES:TS:2009:3253]

Sentencia del Tribunal Supremo 2251/2008, de 17 de marzo de 2009
[ECLI:ES:TS:2009:1741]

Sentencia del Tribunal Supremo 4405/2017, de 28 de noviembre de 2017
[ECLI:ES:TS:2017:4405]

Sentencia del Tribunal Supremo 3248/2018, de 20 de julio de 2018

[ECLI:ES:TS:2018:3248]

Tribunal Justicia de la Unión Europea

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-460/06, de 11 de octubre de 2007

[ECLI:EU:C:2007:601]

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C- 232/09, de 11 de noviembre de 2010 [ECLI:EU:C:2010:674]

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C- 32/93, de 14 de julio de 1994

[ECLI:EU:C:1994:32]

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-531/15 de 19 de octubre de 2017

[ECLI:EU:C:2017:78]

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-179/88 de 8 de noviembre de 1990

[ECLI:EU:C:1990:384]

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C- 421/92 de 5 de mayo de 1994

[ECLI:EU:C:1994:187]

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-222/14 de 16 de julio de 2015

[ECLI:EU:C:2015:473]

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C- 41/7 de 19 de septiembre de 2018

[ECLI:EU:C:2018:736]

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C- 174/16 de 7 de septiembre de 2017

[ECLI:EU:C:2017:637]

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C- 103/16 de 22 de febrero de 2018
[ECLI:EU:C:2018:99]

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-404/18 de 20 de junio de 2019
[ECLI:EU:C:2019:523]

Tribunales Españoles

Sentencia del Juzgado de lo social de Palma de Mallorca N° 71/2019, de 8 de febrero de 2019
[ES:JSO:2019:1253]

Sentencia del Tribunal del Tribunal Superior de Justicia N° 68/2014, de 6 de mayo de 2018
[ECLI:ES:TSJLR:2014:190]

Sentencia del Tribunal de Justicia de Cantabria N°822/2009, de 21 de octubre de 2009
[ECLI:ES:TSJCANT:2009:1464]

Sentencia del Juzgado Social de Salamanca N° 102/2018, de 14 de marzo de 2018
[ECLI:ES:JSO:2018:2139]